INCONTRO CON L'AZIENDA: UTP, PARTITE IVA, NUOVO ORGANIGRAMMA, ANTIRICICLAGGIO E PRIVACY, ESODI, IMMOBILI E SICUREZZA, PREMI

18.07.2019 – Venerdì 12 luglio abbiamo affrontato con la controparte molte delle problematiche da noi sollevate a più riprese, da ultimo nel comunicato del 5 luglio u.s.

In premessa l'Azienda ha riconosciuto che si è verificata in qualche caso un'asimmetria informativa attribuendola però non ad una scelta deliberata ma alla difficoltà di stare dietro a tutte le evoluzioni di questa complessa fase iniziale di Intrum Italy. A tal proposito ha affermato di voler costruire con le OO.SS. e con i colleghi un rapporto improntato alla trasparenza e al confronto costante, impegnandosi per il futuro a incontrarci con cadenza più serrata per aggiornare noi, e di conseguenza i lavoratori, su tutto ciò che di rilevante avviene e si muove in Azienda.

Entrando nel merito delle questioni, l'Azienda ha dichiarato che, dal suo punto di vista, la **trattativa sugli UTP tra Intesa Sanpaolo e Prelios** non deve preoccupare in quanto, a suo dire, non pregiudicherà l'entità dei flussi futuri di NPL previsti dal contratto di servicing col partner. Ha inoltre evidenziato che il cantiere di Intrum sugli UTP sta lavorando a pieno regime per aggredire quanto prima il mercato di riferimento.

A tale scopo è prioritario il reclutamento di risorse umane dedicate che, coerentemente con la filosofia già illustrata altre volte dall'Azienda, si è scelto di ricercare prima al proprio interno: in queste settimane la funzione HR in collaborazione col **Responsabile del progetto UTP Andrea Tresoldi** sta colloquiando circa 50 colleghi che si sono candidati per il relativo job posting. In proposito l'Azienda ha precisato su nostra sollecitazione che, compatibilmente con le esigenze numeriche dei diversi territori, sarà possibile per i colleghi coinvolti nel progetto rimanere in sedi dislocate su tutto il territorio nazionale. Atteso che gli UTP saranno probabilmente gestiti da una nuova compagine societaria di Intrum, non è ad oggi prevista per questi lavoratori una cessione di contratto ma su questo aspetto ci attendiamo ulteriori chiarimenti nell'ottica di una scelta più consapevole e informata da parte dei colleghi.

Come OO.SS. abbiamo replicato che le perplessità sui **futuri volumi di lavoro** sono a nostro avviso legittime e dovranno essere fugate con importanti **operazioni di acquisizione sul mercato di nuovi portafogli di NPL e di UTP** che auspichiamo vengano messe a segno in tempi brevi. Da parte nostra, pur guardando con favore le nuove opportunità professionali offerte ai colleghi che vogliano mettersi in gioco, abbiamo segnalato il rischio concreto che venga tirata troppo una coperta già corta e usurata in molti punti. Per evitarlo non vediamo strade diverse da una più equa distribuzione dei carichi di lavoro internamente all'Azienda e da assunzioni mirate di Personale nelle strutture più oberate e sottodimensionate.

Per quanto riguarda l'operazione di **reclutamento di legali a partita IVA** in corso da parte di **Intrum Law**, l'Azienda ha spiegato che il progetto, ancora da mettere a punto e pertanto non ufficializzato, ha natura sperimentale e dovrebbe durare un anno a partire da settembre. In sostanza verrebbero incaricati 30 giovani avvocati iscritti all'Albo professionale con contratto di collaborazione a partita IVA, ai quali verrebbe trasferita la gestione di portafogli di 35-40 pratiche ciascuno del perimetro Penelope, attualmente in capo ai colleghi dei Presidi. Questi ultimi si limiterebbero per le suddette pratiche a svolgere attività di supporto ai primi. Taliconsulenti sarebbero distribuiti nei seguenti 6 Presidi Recupero Crediti: Padova,

Milano, Torino, Bologna, Firenze e Roma.

L'Azienda ha dichiarato che gli obiettivi del progetto consistono nell'ottimizzazione dell'attività di recupero per queste posizioni e in un risparmio di costi.

Come OO.SS. abbiamo avanzato dubbi sull'utilità di un simile progetto rispetto agli scopi dichiarati.

Infatti per diverse delle posizioni di cui si parla ci risulta siano in corso azioni giudiziali volte al recupero coattivo del credito, curate da legali esterni convenzionati con l'Azienda, incaricati sempre di effettuare un preliminare tentativo stragiudiziale. Inoltre l'attività stragiudiziale è anche parte significativa dell'attività svolta dai lavoratori dipendenti. Pertanto abbiamo chiesto all'Azienda di spiegarci dettagliatamente in cosa consisterebbe l'attività di consulenza che svolgerebbero tali professionisti e se gli stessi sostituirebbero i precedenti convenzionati nei giudizi già intrapresi e in quelli da intraprendere. **Abbiamo poi sottolineato che se i suddetti legali venissero utilizzati per svolgere la stessa attività dei dipendenti, questo sarebbe per noi inaccettabile. Su tutti gli elementi critici qui evidenziati abbiamo quindi chiesto chiarimenti e l'Azienda si è riservata di fornirceli appena il progetto verrà definito.**

Sui **contratti interinali** utilizzati in qualche caso nell'ultimo periodo, l'Azienda ha dichiarato che non intende farne un uso generalizzato o indiscriminato, ma se ne è servita e se ne servirà solo in casi molto circoscritti di particolari urgenze o di picchi di lavorazione, non escludendo peraltro di poter giungere per alcuni ad una stabilizzazione futura.

In tema di **riorganizzazione del lavoro** e **nuovo organigramma** l'Azienda ha annunciato che la task force attualmente impegnata nella mappatura di tutte le funzioni aziendali resasi necessaria anche in seguito all'incorporazione di CAF terminerà il suo compito entro fine luglio. A valle di questo processo sarà possibile apportare eventuali modifiche alla organizzazione del lavoro e definire un nuovo organigramma che faccia fronte alla mutata situazione compensando le uscite registrate nel management. Tutte queste novità verranno illustrate alle scriventi OO.SS. in un incontro dedicato presumibilmente nel mese di settembre.

Sulla normativa **Antiriciclaggio** l'Azienda ha attribuito il ritardo nella pubblicazione delle "Precisazioni in merito al *Vademecum* del 22.05.2019" ai necessari approfondimenti legali e operativi svolti dalla Funzione Legal & Compliance e dalle funzioni di business. Da parte nostra abbiamo preso atto di alcuni importanti chiarimenti ivi contenuti. Ci riserviamo tuttavia, alla luce della vastità della materia e della casistica possibile, di verificare con i colleghi nella operatività quotidiana l'applicabilità e l'esaustività di quanto disposto, invitandoli fin d'ora, per tutti i casi dubbi, a interessare la Funzione deputata, come da indicazioni aziendali.

In materia di **Informativa sulla Privacy** abbiamo rappresentato all'Azienda le principali perplessità di merito emerse tra i lavoratori, lamentando anche l'impossibilità di distinguere il consenso al datore di lavoro dal consenso a terze parti e l'inaccessibilità del modulo di consenso una volta approvato (in contrasto apparente con la sua revocabilità). Sui contenuti l'Azienda ha risposto che, al netto di una traduzione in italiano del testo a tratti infelice e poco chiara, l'informativa è perfettamente in linea con quanto previsto dalla normativa vigente. Si è poi impegnata a migliorare il supporto informatico dedicato (il portale utilizzato non è ad oggi proprietario) e a verificare che venga reso possibile un successivo accesso all'informativa stessa, pur confermando che è già disponibile a tale scopo una apposita casella e-mail.

Sull'argomento degli **esodi** l'Azienda ha confermato che l'accordo recentemente sottoscritto in Intesa Sanpaolo non può

essere esteso al Personale di Intrum Italy né per un ampliamento della **platea degli esodandi** (costituita quindi solo dai colleghi che avevano aderito al precedente esodo in Intesa Sanpaolo) né per l'apertura di nuove finestre diverse da quelle già previste. Alla nostra richiesta di conoscere i **numeri dei potenziali esodabili** ipotizzando criteri analoghi a quelli dell'accordo definito in ISP sulla base della nuova

normativa pensionistica (inclusa l'opzione quota 100) l'Azienda ha risposto che attende di avere i dati certificati dall'INPS e che ci verranno forniti appena disponibili. Ha poi precisato che ad oggi non prevede di ricorrere a un esodo anche per evidenti motivazioni di budget ma non esclude categoricamente di poterci pensare in futuro anche alla luce delle mutate esigenze e dei numeri che emergeranno dall'analisi in corso.

Sulla gestione del service di Intesa in materia di **sicurezza, logistica e immobili** l'Azienda ha recepito le segnalazioni di lungaggini e inefficienze e ha dichiarato di aver attivato un canale diretto con la funzione Tutela Aziendale di ISP allo scopo di velocizzare e snellire i processi. Ha inoltre confermato la notizia che per la **sede unica di Milano** è stata presentata un'offerta vincolante per un immobile di pregio mentre ha negato che per la nuova sede di Roma si sia giunti allo stesso punto. Si è poi impegnata a mettere in piedi, come da noi sollecitato, un **processo chiaro per la richiesta di visita medica del lavoro** che tuteli al meglio la privacy dei colleghi. Peraltro, ci ha comunicato che si sta concludendo la **procedura di individuazione dei medici competenti per tutti i territori.**

Sui **Premi 2018** l'Azienda ha assicurato di aver garantito una equa assegnazione dei montanti ai diversi comparti e che se qualche squilibrio si è creato è dipeso dalla diversità delle valutazioni nelle diverse Strutture e attiene pertanto a scelte discrezionali sulle quali non è stato possibile intervenire.

In conclusione, abbiamo condiviso con l'Azienda il carattere di priorità rivestito da un possibile accordo sul **Premio 2019 da erogare nel 2020**, nella consapevolezza che, con ogni probabilità, si ragionerà con logiche diverse da quelle del PVR conosciuto in Intesa Sanpaolo negli ultimi anni, visto il mutato contesto. Su questo tema avvieremo già nei prossimi giorni un confronto con la controparte.

A valle della due giorni di incontri registriamo un atteggiamento aziendale di maggiore apertura che sembra venire incontro alle nostre istanze di trasparenza e di correttezza nelle Relazioni Industriali. Continueremo comunque a valutare di volta in volta i fatti e le risposte anche alla luce delle tante questioni ancora aperte sulle quali continueremo a vigilare nell'esclusivo interesse dei lavoratori.

I Coordinamenti Sindacali Aziendali Intrum Italy
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN